

Aktenzeichen: 2 AZR 939/78

LAG Hamm Urteil des BAG vom 11. Dezember 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 939/78

12 (10) Sa 1430/77 Hamm

Verkündet am
11. Dezember 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

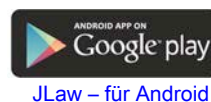
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 11. Dezember 1980 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Hammel für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. August 1978 - 12 (10) Sa 1430/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1922 geborene Kläger war im Zweiten Weltkrieg Kampfflieger. Vorher war er am Widerstand gegen das nationalsozialistische Regime beteiligt und hatte deshalb Mißhandlungen in einem Konzentrationslager über sich ergehen lassen müssen. Nach dem Krieg war er an dem Aufstand 1953 in der DDR beteiligt und mußte in die Bundesrepublik fliehen. Aufgrund dieser Ereignisse leidet der Kläger an Herzanfällen. Er ist geschieden.

Seit 8. November 1968 war der Kläger im Schuldienst des beklagten Landes als Lehrkraft tätig. Auf sein Arbeitsverhältnis fanden kraft Vereinbarung der BAT und die ihn ergänzenden oder ändernden Tarifverträge Anwendung. Er wurde nach Verg Gr. IV a BAT vergütet. Sein Monatsgehalt betrug zuletzt 3.253,-- DM brutto.

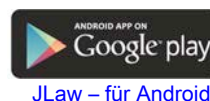
Seit 1. August 1971 war der Kläger an der Hauptschule B tätig. Am 5. November 1975 beschwerten sich zwei Schüler der von dem Kläger geleiteten Klasse 5 c anlässlich eines Unterrichtsbesuchs bei dem Schulrat Bö , der Kläger habe sie geohrfeigt. Der Schulrat wies den Kläger darauf hin, daß nach einem Erlaß des Kultusministers des beklagten Landes jegliche körperliche Züchtigung von Schulkindern untersagt sei. Nach einer erneuten Beschwerde dieser Art führte der Rektor der Schule am 18. Mai 1976 auf Veranlassung des Schulrates eine Befragung der Schüler der Klasse 5 c durch. Hierbei gaben mehrere Schüler und Schülerinnen an, vom Kläger geschlagen worden zu sein. Der Schulrat erteilte daraufhin dem Kläger wegen dieser Vorfälle unter dem 25. Mai 1976 eine schriftliche Mißbilligung und drohte ihm für den Wiederholungsfall die außerordentliche Kündigung an. Der Kläger bestritt diese Vorwürfe.

In einem Brief an den Schulrektor vom 17. März 1977 beschwerten sich 31 Schüler und Schülerinnen der Klasse 6 b über den Kläger und warfen ihm u. a. grundlose körperliche Züchtigungen vor. Am 23. Mai 1977 gab eine Schülerin dieser Klasse, die in einem Kinderdorf lebende Monika K , dem

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze (mobile App)
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Schulrektor gegenüber an, vom Kläger geschlagen worden zu sein.

Mit Schreiben vom 31. Mai 1977, das dem Kläger am selben Tage zuging, kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis außerordentlich zum 31. Juli 1977. Zur Begründung warf es dem Kläger vor, die Schülerin Monika K am 23. Mai 1977 mit der Hand auf den Hinterkopf geschlagen zu haben. Das beklagte Land verwies weiter auf die in der schriftlichen Mißbilligung aufgeführten sowie spätere Fälle körperlicher Züchtigung von Schulkindern, auf mehrere vom Kläger an Vorgesetzte und ihre Ehefrauen gerichtete Briefe beleidigenden Inhalts und hielt ihm weiter einen Fall von Trunkenheit im Dienst vor. "Mit Rücksicht auf das bevorstehende Schuljahresende und den bis dahin gültigen Stundenplan der Hauptschule" wurde die Kündigung zum 31. Juli 1977 ausgesprochen. Der Kreispersonalrat hatte der beabsichtigten Kündigung am 27. Mai 1977 zugestimmt

Mit der Klage verfolgt der Kläger die Feststellung, daß die Kündigung des beklagten Landes vom 31. Mai 1977 unwirksam sei.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat vorgetragen, der Kläger habe am 5. November 1975 die Schüler D und G geohrfeigt. Trotz Hinweises auf den Erlaß des Kultusministers und der Ermahnung des Schulrates habe der Kläger den Schüler Volker R am 17. Mai 1976 auf den Hinterkopf geschlagen und den Schüler Jörg S an den Ohren gezogen. Vor der Befragung am 18. Mai 1976 und auch nach der schriftlichen Mißbilligung vom 25. Mai 1976 habe er wiederholt auch andere Schulkinder geschlagen, zuletzt am 23. Mai 1977 die Schülerin Monika K. Der Kläger habe weiter in mehreren Fällen im Dienst unter Alkoholeinfluß gestanden und sei einmal während des Unterrichts betrunken gewesen. Unter diesen Umständen und im Hinblick auf seine beleidigenden Schreiben an Vorgesetzte und ihre Ehefrauen sei eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar. Nur im Hinblick auf den Stundenplan sowie die bevorstehende Erteilung der Jahresschlußzeugnisse sei der Kläger noch bis Ende Juli 1977 weiterbeschäftigt worden.



Der Kläger hat die gegen ihn erhobenen Vorwürfe bestritten. Die Schülerin Monika K habe seit Februar 1977 die Mitarbeit verweigert und ihn mit unflätigen Worten beschimpft. Am 23. Mai 1977 habe sie in der Englischstunde anstatt zuzuhören und mitzulesen mit dem Füllfederhalter gemalt. Er habe sie mehrfach aufgefordert, dies zu unterlassen und den Federhalter herauszugeben. Sie habe den Federhalter aber ihren Nachbarn zugeworfen. Darauf habe er ihre Hand gefaßt, um dies zu unterbinden. Dabei habe sie versucht, unter der Bank wegzutauchen, und sich an seiner Hand gestoßen.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß die Kündigung das Arbeitsverhältnis erst zum 30. September 1977 beendet hat, und im übrigen die Klage abgewiesen. Es hat angenommen, daß kein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliege, die Kündigung jedoch in eine ordentliche umzudeuten und als solche sozial gerechtfertigt sei.

Gegen dieses Urteil haben der Kläger Berufung und das beklagte Land Anschlußberufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen, auf die Anschlußberufung das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage in vollem Umfang abgewiesen.

Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Kläger als Lehrer im Unterricht Schüler körperlich gezüchtigt habe. So habe er die Schüler D und G mehrfach geschlagen oder gehorfeigt, die Schüler R und S auf den Kopf geschlagen, die Schüler H und die Schülerin W geschlagen und andere Schüler an den Ohren gezogen. Der genaue Zeitpunkt dieser Vorfälle sei nicht mehr zu ermitteln gewesen. Am 23. Mai 1977 habe er die Schülerin Monika K



auf den Hinterkopf geschlagen, so daß sie mit dem Kopf auf die Tischkante aufgeschlagen sei. Bevor der Kläger zugeschlagen habe, habe sie auf seine Aufforderung, während der Englischlektüre das Schreiben zu unterlassen und ihm ihren Füllfederhalter zu geben, den Federhalter bereits weggeworfen gehabt. Keiner der Zeugen habe die Sachdarstellung des Klägers bestätigt.

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß bereits aufgrund dieses Verhaltens des Klägers die Kündigung als außerordentliche rechtswirksam sei. Der Kläger habe in erheblichem Umfang gegen seine Dienstpflichten verstoßen. Der jegliche körperliche Züchtigung von Schulkindern verbietende Erlaß des Kultusministers des beklagten Landes sei auch von den im Angestelltenverhältnis tätigen Lehrern zu beachten. Darüber hinaus stelle eine körperliche Züchtigung auch strafrechtlich eine Körperverletzung gemäß § 223 StGB dar. Auch handele es sich nicht um eine einmalige und verständliche Entgleisung des Klägers, sondern um ein fortgesetztes Verhalten, von dem er sich auch nicht durch die mit einer ausdrücklichen Kündigungsandrohung verbundene schriftliche Mißbilligung habe abhalten lassen. Er könne sich deshalb auch nicht auf sein früheres tadelfreies Verhalten und auf die Verhältnisse in der Schule berufen. Mochten ihn die Schüler gereizt haben und die Verhältnisse allgemein schwierig gewesen sein, zur fortgesetzten körperlichen Züchtigung sei er deshalb nicht befugt gewesen.

Die Entlassung treffe den Kläger in seinem Alter und seinem Beruf als Lehrer ganz besonders hart; eine Dauerarbeitslosigkeit sei nicht auszuschließen. Mit Rücksicht auf die besondere Verantwortung der Lehrkräfte für die Entwicklung der ihnen anvertrauten Kinder sei aber keine andere Entscheidung als die Entfernung aus dem Dienst möglich, wenn sich eine Lehrkraft aufgrund ihres Verhaltens für die Erfüllung dieser Aufgaben als ungeeignet erweise und ihr Verhalten trotz mehrfacher Abmahnungen nicht ändere. Die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Ablauf der ordentlichen



Kündigungsfrist am 30. September 1977 lasse sich, entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts, nicht daraus herleiten, daß dem Kläger noch eine Auslauffrist von zwei Monaten gewährt worden sei. Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag des beklagten Landes sei dies mit Rücksicht auf das kurz bevorstehende Ende des Schuljahres erfolgt. Deshalb sei dem beklagten Land auch nicht ein weiteres Zuwarten bis in das neue Schuljahr hinein zumutbar. Das beklagte Land habe auch die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt. Der Vorfall mit der Schülerin Monika K habe sich innerhalb dieser Frist ereignet, so daß die früheren, hierzu in einem inneren Zusammenhang stehenden und gleichartigen Vorfälle unterstützend zur Begründung der außerordentlichen Kündigung herangezogen werden könnten. Da bereits dieses Verhalten des Klägers die außerordentliche Kündigung rechtfertige, komme es auf die übrigen gegen ihn erhobenen Vorwürfe nicht mehr an.

II. An die vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen ist der Senat gebunden, weil die Revision hiergegen keine Verfahrensrügen erhoben hat (§ 561 Abs. 2 ZPO).

III. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Sachverhalt auch in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise gewürdigt.

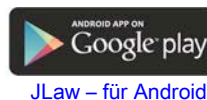
1. Die Anwendung des § 626 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nicht uneingeschränkt nachgeprüft werden. Entscheidend ist allein, ob das angefochtene Urteil den unbestimmten Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt oder unrichtig angewandt hat. Das Revisionsgericht kann insoweit nur nachprüfen, ob ein bestimmter Vorgang für sich genommen überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB abzugeben, und ob das Berufungsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat (BAG 2, 207 [212] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe]; BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu II 3 a der Gründe]). Die Anlegung



dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes führt zur Bestätigung des angefochtenen Urteils.

2.a) Die Revision beanstandet das angefochtene Urteil nur in einem Punkt. Sie rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht genügend beachtet, daß dem beklagten Land die Weiterbeschäftigung des Klägers zum Schuljahresende (8. Juli 1977) selbst tragbar erschienen sei. Aus seiner Sicht seien die zum Anlaß der Kündigung genommenen Gründe nicht so schwerwiegend gewesen, daß der Kläger sofort aus dem Amt hätte entfernt werden müssen. Es müßten deshalb besonders strenge Anforderungen an die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wenigstens bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist gestellt werden. In den restlichen zwei Monaten der ordentlichen Kündigungsfrist habe während der bis zum 30. August 1977 dauernden Schulferien ohnehin keine Gefahr einer Konfrontation mit Schülern bestanden. Für den noch verbleibenden Monat September hätte das beklagte Land den Kläger von der Arbeit freistellen können. Im Hinblick auf das schwere persönliche Schicksal des Klägers, sein Lebensalter, die Beschäftigungsdauer und die drohende Dauerarbeitslosigkeit sei deshalb die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist für das beklagte Land zumutbar gewesen. Diese Rüge greift jedoch nicht durch.

b) Ist der Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigt, so kann er auch mit einer Frist kündigen, weil dies die mildere Maßnahme ist, und die Länge der Frist grundsätzlich nach seinem Belieben bestimmen (herrschende Meinung; vgl. BAG 1, 237 = AP Nr. 1 zu § 123 GewO; AP Nr. 31 und 39 zu § 626 BGB [zu III bzw. IV der Gründe]; AP Nr. 2 zu § 13 KSchG [Bl. 2]; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 15 Rz. 41; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Band I, S. 745; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 125 II [S. 672]; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rdnr. 194). Dies gilt zunächst uneingeschränkt, soweit die Auslaufrfrist ausschließlich aus sozialen Gründen, also allein im Interesse des Arbeitnehmers eingeräumt wird.



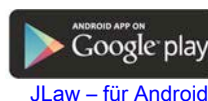
- 8 -

Im Streitfall waren jedoch in erster Linie betriebliche Interessen maßgebend, insbesondere, wie das beklagte Land in der Revisionserwiderung noch näher erläutert hat, die Teilnahme des Klägers an den Zeugniskonferenzen und die Festlegung der Abschlußnoten, die sonst nicht möglich gewesen wäre. Da dies aber eine Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum 8. Juli 1977 (Ende des Schuljahrs) erfordert habe, sei es geboten erschienen, ihn auch noch für den vollen Monat zu entlohnen. Aus der Tatsache einer befristeten Weiterbeschäftigung des Gekündigten aus betrieblichen Gründen kann aber, entgegen der Ansicht der Revision, nicht gefolgert werden, daß dann dem Arbeitgeber auch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum vereinbarten Vertragsende oder bis zum Ablauf der erforderlichen Kündigungsfrist zuzumuten sei. Dies hat der erkennende Senat bereits in seinem Urteil vom 9. Februar 1960 (AP Nr. 39 zu § 626 BGB [zu IV der Gründe] mit zustimmender Anmerkung von A. Hueck; ebenso Nikisch [aaO]) ausgesprochen. Auch der Streitfall erfordert keine andere Beurteilung. Wenn das beklagte Land die Unterrichtserteilung bis zum Schuljahresende und insbesondere die ordnungsgemäße Erteilung der Abschluszeugnisse nur durch die Weiterbeschäftigung des Klägers gewährleistet sah, so hat es damit nicht seine Pflichtverletzungen milder bewertet, sondern nur noch weitere schwerwiegende Folgen von den Schulkindern abwenden wollen. Das beklagte Land konnte davon ausgehen, daß der Kläger sich in diesen wenigen Wochen noch zusammennehmen werde. Soweit Bedenken gegen die Berücksichtigung betrieblicher Interessen bei der Einräumung einer Auslaufrfrist erhoben werden, richten sie sich denn auch nur dagegen, daß der Gekündigte unbillig benachteiligt, insbesondere dem Arbeitnehmer die Gelegenheit erschwert werden könnte, eine andere Arbeitsstelle zu erlangen. Aus dieser Besorgnis heraus hatte die Rechtsprechung zunächst eine befristete außerordentliche Kündigung ganz abgelehnt und später verlangt, daß die Frist mindestens zugleich ein Entgegenkommen gegenüber dem Arbeitnehmer darstellen müsse (vgl. Nikisch, aaO, S. 746, Fußn. 135 m.w.N. aus der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts).

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Dieser Frage braucht jedoch nicht weiter nachgegangen zu werden. Im Streitfall ist das beklagte Land mit der Bestimmung der Auslauffrist über das Schuljahresende hinaus bis zum Ende des Monats Juli 1977 auch dem Kläger entgegengekommen. Es ist ferner weder vorgetragen noch ersichtlich, daß der Kläger bei sofortiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Mai 1977 in seinem Beruf eine neue Arbeitsstelle erlangt hätte.

3. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts läßt auch im übrigen keinen Rechtsfehler erkennen. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend die wiederholten körperlichen Züchtigungen der Schulkinder durch den Kläger als Verstoß gegen seine Dienstpflichten gewertet, der geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB abzugeben, und auch nicht nach § 626 Abs. 2 BGB verwirkt ist. Es hat die näheren Umstände dieser Dienstverfehlungen ermittelt und entscheidend auf ihre Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis abgestellt; seine strafrechtliche Wertung des Verhaltens des Klägers ist deshalb unerheblich (vgl. BAG 3, 193 [195 f.] = AP Nr. 13 zu § 626 BGB [zu II der Gründe]). Das Berufungsgericht hat weiter auch das schwere persönliche Schicksal des Klägers und die besonders nachteiligen Auswirkungen einer Kündigung auf sein Fortkommen gewürdigt und dem Interesse des beklagten Landes an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber gestellt. Das Ergebnis dieser erschöpfenden Würdigung der Umstände des Falles liegt im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz und ist einer abweichenden Beurteilung durch das Revisionsgericht nicht zugänglich. Insoweit erhebt die Revision auch keine Rügen.

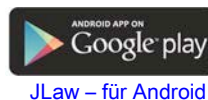
gez.: Dr. Gehring Triebfürst Dr. Weller

Kerrmann

Hammel



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)